

Simposio 2

**Certificazione, accreditamento e normativa in tema
di SGSL e B-BS**

***Law, Certification and Accreditation for B-BS and Occupational
Health & Safety Management Systems***

A.P. Bacchetta

La sicurezza basata sui comportamenti come integrazione dei sistemi di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (SGSL)

B-B S and occupational health and safety management systems

Association for the Advancement of Radical Behavior Analysis (AARBA)

RIASSUNTO. Un SGSL ha l'obiettivo della "prevenzione" intesa come approccio di "pro-attività" verso la sicurezza grazie alla costruzione di un sistema gestionale integrato in modo dinamico e sinergico con l'organizzazione aziendale, secondo i principi del miglioramento continuo. Tuttavia l'adozione di un SGSL, non potendo garantire di per sé l'ottenimento della piena efficacia di quanto progettato e l'adesione di ogni individuo al processo di sicurezza avviato, deve obbligatoriamente coinvolgere ciascuno in modo proattivo, così da riuscire ad attuare fattivamente quanto ipotizzato a livello sistemico per incrementare la sicurezza in azienda. L'obiettivo di un processo di sicurezza basato sui comportamenti (*Behavioral Safety Process*) che venga a essere integrato in un SGSL, è quello di riuscire a implementare in azienda un processo di cambiamento culturale che elevi la sicurezza a valore fondamentale per il gruppo sociale dei lavoratori, generando un ampio e pieno coinvolgimento di tutti nelle attività di sviluppo del processo di sicurezza.

Parole chiave: Sicurezza Lavoro, Sistemi Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro, Behavioral Safety Process, Behavior Based Safety.

ABSTRACT. The objective of a SGSL is the "prevention" agreement as approach of "pro-active" toward the safety at work through the construction of an integrated managerial system in synergic an dynamic way with the business organization, according to continuous improvement principles. Nevertheless the adoption of a SGSL, not could guarantee by itself the obtainment of the full effectiveness than projected and every individual's adhesion to it, must guarantee it's personal involvement in proactive way, so that to succeed to actual really how much hypothesized to systemic level to increase the safety in firm. The objective of a behavioral safety process that comes to be integrated in a SGSL, it has the purpose to succeed in implementing in firm a process of cultural change that raises the workers social group fundamental safety value, producing an ample and full involvement of all in the activities of safety at work development.

SGSL = Occupational Health and Safety Management System

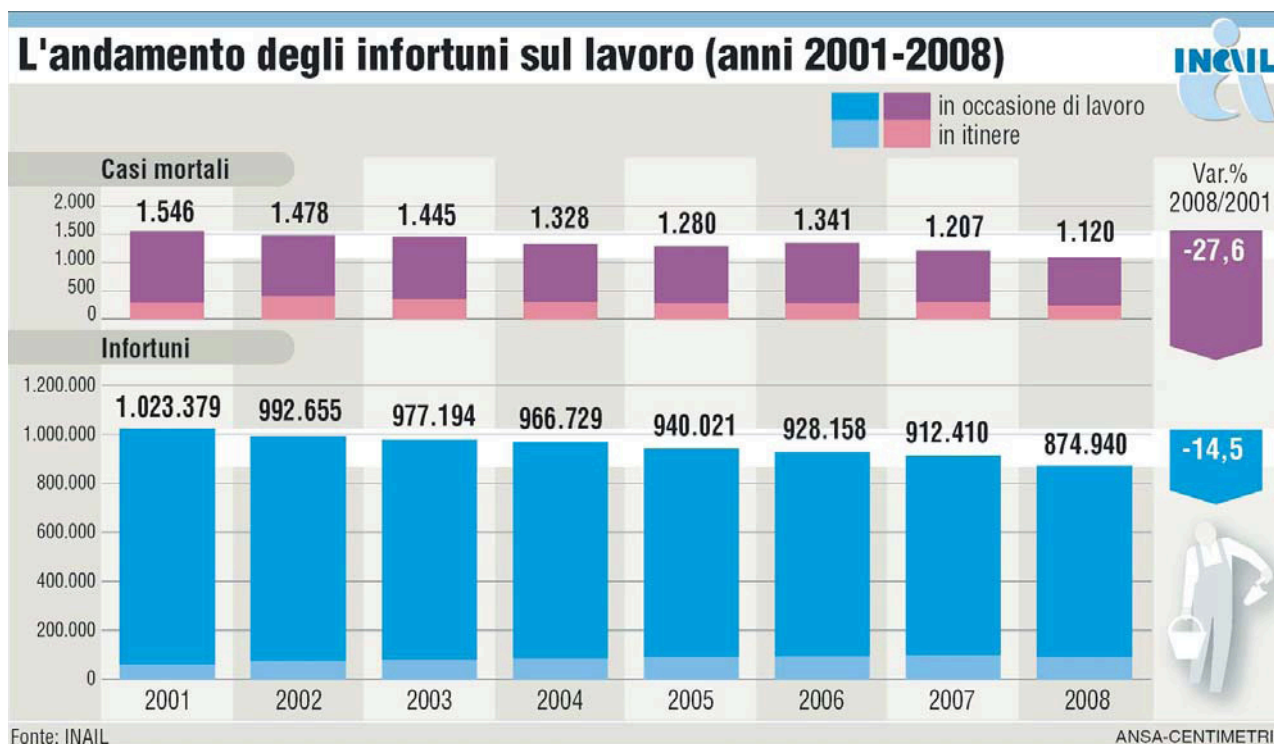
Key words: Occupational Health and Safety, Safety Management System, Behavioral Safety Process, Behavior Based Safety,

"Basta morti bianche (1), il limite è intollerabile"
Questo il duro monito che il 16 marzo 2007 il Presidente della Repubblica On. Giorgio Napolitano, facendosi carico dei sentimenti popolari, ha rivolto all'intero sistema di governo del nostro paese perché si attivi con maggiore incisività di azione su questo tema dal grande rilievo etico, auspicando la fine di questa tragedia che colpisce circa mille famiglie italiane ogni anno.

Sebbene si riscontri una generale tendenza alla progressiva riduzione del numero totale di infortuni (2), i dati nazionali indicano solo un calo medio di poco superiore al 2% annuo che, di fatto, non consente di poter raggiungere l'obiettivo posto dalla Comunità Economica Europea a tutti i membri per la riduzione del 25% degli infortuni nel periodo 2007-2012.

Lo stesso Ministro Sacconi (3), ha precisato: *"L'obiettivo fissato dalle istituzioni comunitarie, nell'ambito della Strategia per la salute e sicurezza sul lavoro, di una riduzione del 25 per cento del totale degli infortuni in Europa entro il 2012, ci impone dunque uno sforzo straordinario per rilanciare con determinazione, anche in termini di una più intensa collaborazione tra imprese e lavoratori, una nuova cultura della sicurezza che veda nella prevenzione il suo punto qualificante"*. Ciò premesso, diverse sono le spiegazioni date in merito ai motivi per i quali si registrano ancora tutti questi infortuni sebbene siano state emanate, a partire dagli anni '90, diverse Direttive Europee concernenti la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro che, di fatto, hanno modificato radicalmente l'impostazione della legislazione degli anni '50, introducendo un approccio preventivo e proattivo da parte delle aziende. Queste sono principalmente riassumibili in "perché le aziende non fanno nulla" o "perché mancano i controlli". In realtà, sono peraltro poche le aziende che operano in completa assenza anche delle pur minime precauzioni di sicurezza, mentre sul fronte dei controlli da più parti si rileva che il numero di ispettori rapportato al numero di aziende operanti sul territorio nazionale è molto limitato e quindi la probabilità di subire un'ispezione è comunque molto bassa. In ogni caso, entrambe le spiegazioni considerano la tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro ancora qualcosa da imporre alle aziende, secondo una concezione prescrittiva degli obblighi di sicurezza a carico dei singoli datori di lavoro. Basandosi sulla consolidata logica di carattere essenzialmente punitivo tipo "Com-

Tabella I. Dati Inail periodo 2001-2008



mand and Control”, molto spesso il sistema dei controlli si attiva solo dopo che l’incidente si è verificato e a questo punto è la ricerca delle colpe l’unico obiettivo su cui si focalizza l’attenzione degli organi di controllo, ponendo in secondo piano la ricerca delle reali cause che hanno generato l’incidente. A riguardo è opportuno ricordare che il datore di lavoro, già destinatario del cosiddetto “obbligo di sicurezza” in conformità a quanto previsto dall’art 2087cc, deve farsi parte diligente e attiva nella puntuale analisi delle attrezzature, degli ambienti e delle lavorazioni che fanno parte del proprio ciclo produttivo. Questo al fine di poter individuare i pericoli per i lavoratori e valutarne i relativi rischi, così da attuare adeguate e sufficienti misure di prevenzione e protezione tese all’eliminazione del pericolo o alla riduzione del rischio associato. Attività che deve procedere di pari passo con l’evoluzione delle conoscenze tecnico/scientifiche e con una visione di responsabilità sociale d’impresa, che ponga alla base dello stile di corporate governance aziendale il miglioramento continuo delle condizioni operative, per una progressiva riduzione dei rischi residui e una migliore gestione e controllo delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Negli anni, anche grazie al recepimento di specifiche direttive comunitarie, è stato possibile registrare un progressivo miglioramento degli standard di sicurezza di macchine e impianti; parallelamente il legislatore ha predisposto un apparato normativo sempre più rigoroso con sanzioni sempre più severe. Soprattutto, si è però accentuata la sollecitazione alle aziende per l’adozione di nuove condizioni organizzative e di sicurezza basate sull’implementazione di sistemi organizzativi efficaci ed efficienti all’interno delle realtà aziendali. Il complesso di questi interventi, secondo quanto ipotizzato, avrebbe dovuto consentire la drastica riduzione del numero infortuni

registrati annualmente nel nostro paese. Purtroppo i dati indicano che il risultato è ancora lontano. Ciò premesso, da anni, la comunità scientifica internazionale suggerisce di focalizzare l’attenzione dei processi di sicurezza verso la gestione degli aspetti comportamentali, ovvero a operare in modo da riportare l’attenzione sul singolo lavoratore e sui suoi comportamenti. Infatti, i livelli di sicurezza ottenuti attraverso le modifiche tecniche di impianti e attrezzature e le migliori pratiche operative hanno certamente consentito di ottenere buoni livelli di sicurezza che, peraltro, sono spesso vanificati dal comportamento dei singoli addetti. Cosa infatti può servire predisporre una “linea vita” per evitare la caduta dall’altro di un operatore se lo stesso, una volta raggiunta la postazione di lavoro in quota, non aggancia il moschettone della sua imbragatura al cavo di sicurezza teso? Appare quindi logico cercare nuove strade considerato che, secondo Deming: *continuando a fare quello che si è sempre fatto si continueranno a ottenere gli stessi risultati* (5). La sicurezza basata sui comportamenti di tutti i soggetti che, a ogni livello, fanno parte dell’organizzazione aziendale, si pone come obiettivo quello di rendere il comportamento di ognuno coerente con i valori e la cultura della sicurezza che devono quindi assumere una rilevanza almeno equivalente a quella che, in un contesto organizzativo imprenditoriale, è solitamente riservata alla produzione. Il tema del cambiamento dei comportamenti, tra l’altro, è anche parte delle strategie di miglioramento previste a livello europeo. Infatti, nella Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale e al Comitato delle regioni “Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro - strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro”, si legge: “6. Promuovere i cambiamenti di comportamento -

La legislazione può determinare un'evoluzione dei modelli comportamentali. Una strategia che mira a promuovere la cultura della prevenzione deve rivolgersi a tutte le componenti della società e andare ben oltre il luogo di lavoro e la popolazione attiva. Essa deve contribuire a creare una cultura generale che annette tutta l'importanza del caso alla prevenzione".

La ricerca di nuove metodiche di contrasto al fenomeno infortunistico, non può quindi che basarsi sulle migliori e recenti evidenze scientifiche validate a livello internazionale in tema di *Organizational Behavior Management*. Si tratta di protocolli che possono fornire un insieme organico di strumenti manageriali che, tenuto conto sia dei modelli d'analisi delle interazioni tra il soggetto e il suo ambiente (*behavior analysis*), sia degli strumenti per la predisposizione delle circostanze ambientali in grado di modificare i comportamenti (*behavior management*), sono in grado indirizzare i singoli lavoratori verso l'adozione spontanea di comportamenti sicuri. In questo modo è possibile rendere effettivo quanto previsto dalle istruzioni e specifiche operative predisposte nell'ambito della cultura organizzativa propria dei sistemi di gestione, così da poter ottenere risultati misurabili.

Uno dei principali protocolli diffusi a livello internazionale, organicamente strutturato per integrarsi sinergicamente con i Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro (SGSL) e per il quale vi è un'ampia casistica di applicazioni (6) e una rilevante mole di ricerche sperimentali (7), è la Behavior-Based Safety (B-BS). Il protocollo B-BS, pone al centro dell'attenzione ogni lavoratore che viene a trovarsi integrato all'interno di un sistema che prevede il reciproco sostegno tra colleghi e la consapevolezza della mutua tutela/responsabilità sui temi della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Numerose ricerche sperimentali hanno infatti dimostrato la grande rilevanza del rapporto peer-to-peer nel contrasto dei comportamenti caratterizzati da inosservanza di norme operative o regolamentari, o dal porre in essere comportamenti non conformi alle comuni pratiche di sicurezza (8). D'altra parte, qualsiasi sistema di gestione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, non può garantire, di per se stesso, un'adeguata efficacia nel contrasto del fenomeno infortunistico. È infatti solo il comportamento dei singoli lavoratori che trasforma in realtà, attuandoli, sistemi e procedure studiate a tavolino (9).

La B-BS supera la visione classica della gestione della sicurezza basata principalmente sulla sola analisi dei rischi e sul ricorso acritico a generici concetti di formazione, comunicazione e informazione, spostando l'attenzione di tutta l'organizzazione verso la condivisione diffusa dei "valori" della sicurezza intesi come specifici comportamenti verbali tra lavoratori e verso l'attivazione di "comportamenti" di sicurezza misurati su parametri oggettivi come frequenza, latenza, durata, intensità, ampiezza e completezza delle azioni dei singoli (10). Il protocollo B-BS, per sua natura basato sull'osservazione e misura parametrica dei comportamenti esibiti e sull'erogazione di feedback e rinforzi positivi da parte dei colleghi di lavoro e del management, è un processo (11) Evidence-Based e Data Driven Decision-Making. Inoltre le tecniche di analisi previste

nell'ambito dello sviluppo di un processo di Behavioral Safety (pinpointing, root cause analysis, functional analysis, ecc.), consentono di raccogliere utili elementi conoscitivi delle ragioni che mantengono in essere e rinforzano eventuali comportamenti non sicuri esibiti dai lavoratori, in modo che si possano valutare adeguate soluzioni ingegneristiche e/o organizzative di contrasto.

Conclusioni

Nell'ambito della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, devono essere prese in considerazione tutte le componenti che fanno parte del "sistema" aziendale (ambienti, macchine, sostanze, ecc.), senza peraltro trascurare il fattore umano. Infatti, sebbene sia evidente che i Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro integrano sinergicamente obiettivi e politiche per la salute e sicurezza, ed è quindi in questa direzione che si deve sviluppare la ricerca di sistemi efficaci di tutela, non si può peraltro ignorare la grande rilevanza che, in questo contesto, assumono l'impegno e la collaborazione di tutte le funzioni aziendali (a partire soprattutto dall'alta direzione) (12). Infatti, senza condivisione di obiettivi e procedure operative, qualsiasi sistema organizzativo, sebbene correttamente progettato, rimane confinato solo sulla carta, senza effettivi riscontri nel miglioramento delle condizioni inerenti la salute e sicurezza dei lavoratori. Considerare il fattore umano unicamente in termini di gestione, formazione e informazione, tralasciando numerosi aspetti quali, ad esempio, le modalità d'interazione con i colleghi e con i superiori, oppure come rinforzare la motivazione ad adottare comportamenti sicuri e le modalità con le quali creare una reale "consapevolezza" sulle tematiche della sicurezza, ecc., è però un errore. Infatti, agire soltanto migliorando i sistemi organizzativi e limitandosi ad auspicare che i comportamenti sicuri siano adottati dai lavoratori solo come conseguenza delle mutate condizioni organizzative, oppure ricercarne l'imposizione attraverso sanzioni, sono entrambe soluzioni poco efficaci ai fini del raggiungimento dell'obiettivo finale: la riduzione degli eventi incidentali e degli infortuni. I risultati ottenuti in moltissime applicazioni a livello mondiale delle metodiche scientifiche di "Human Engineering", rigorosamente Evidence Based, dimostrano come queste rappresentino, attualmente, il miglior metodo disponibile allo stato dell'arte per la gestione/riduzione degli infortuni sul lavoro. Inoltre il protocollo B-BS rispecchia il principio del miglioramento continuo secondo il ciclo PDCA e presume, a carico dell'organizzazione, specifici requisiti integrabili a quelli richiesti dalle norme OHSAS 18001:2007, di cui è in grado di rafforzarne l'efficacia sia in termini di partecipazione attiva e coinvolgimento dei lavoratori, sia nello sviluppo di una forte motivazione e condivisione dei valori di sicurezza.

Nota:

Si segnala che l'autore, in collaborazione con il Prof. John Austin della Western Michigan University, ha inviato al BSI OHSAS Project Group le proprie osservazioni e commenti alle BS OHSAS 18002, improntando il proprio

lavoro all'integrazione degli aspetti di contiguità e sinergia tra la B-BS e le norme OHSAS. L'invio delle osservazioni, effettuato tramite il National Standards Authority of Ireland (NSAI), si colloca nell'ambito della fase di inchiesta pubblica che ha preceduto l'emissione delle BS OHSAS 18002:2008. Tale documento risulta quindi essere la sintesi del lavoro svolto dal BSI OHSAS Project Group nella fase di riesame della precedente versione delle linee guida e contestuale adozione dei contributi di tutti i soggetti portatori di interesse che hanno proposto integrazioni e/o suggerimenti interpretativi sull'applicazione delle BS OHSAS 18001:2007.

Bibliografia

- 1) De Rienzo G. "Morte bianca" è quella dovuta a un incidente mortale sul lavoro, causata dal mancato rispetto delle norme di sicurezza. L'uso dell'aggettivo "bianco" allude all'assenza di una mano direttamente responsabile dell'incidente. *Corriere della Sera*, 21/09/2007.
- 2) INAIL, Presentazione dei dati relativi all'andamento infortunistico del primo semestre 2009.
- 3) Discorso del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali - Presentazione del Rapporto annuale INAIL 2008 Roma, 24 giugno 2009.
- 4) Changing Minds. A practical guide for behavioural change in the oil and gas industry. Step Change Publication, 2008.
- 5) Deming WE. Out of the Crisis. First MIT Press Edition, 2000.
- 6) Tuncel S, Lotlikar H, Salem S, Daraiseh N. Effectiveness of behaviour based safety interventions to reduce accidents and injuries in workplaces: critical appraisal and meta-analysis. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 2006; 7(3): 191-209.
- 7) Baldasseroni A, Olimpi N. EBP e lavoro: l'efficacia degli interventi per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. SST, 2009.
- 8) Sauter S. e al. The changing organization of work and the safety and health of working people. Cincinnati, NIOSH, 2002.
- 9) Fleming M, Lardner R. Strategies to promote safe behavior as part of a health and safety management system. Contract Research Report 430/2002.
- 10) Bacchetta AP. Psicologia scientifica e sicurezza sul lavoro. *Il Giornale dell'Ingegnere* 2006; 19.
- 11) McSween TE. Value-based safety process. Improving Your Safety Culture With Behavior-Based Safety. Wiley, 2003
- 12) Shutte P. Involvement leadership is fundamental to sustainable success of any Behaviour-Based Safety initiative. 30th International Conference of Safety in Mines Research Institutes, South African Institute of Mining and Metallurgy, 2003.

Richiesta estratti: Bacchetta Adriano Paolo - Professore a.c. Politecnico di Milano, Facoltà di Ingegneria dei Processi Industriali, P.za Leonardo da Vinci, 32 - 20133 Milano - cell. 333 3716806, E-mail: adriano.bacchetta@chem.polimi.it

V. Manni

B-BS e normativa italiana in tema di salute e sicurezza sul lavoro

B-BS and Italian legislation on health and safety at work

ISPESL

RIASSUNTO. Il D.Lgs 81 del 9 Aprile del 2008, promulgato in attuazione dell'articolo 1 della legge n.123 del 3 Agosto 2007 e modificato dal D.Lgs. n. 106 del 3 Agosto 2009, è il testo legislativo che ha ridisegnato la materia della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro in un'ottica di sistema. Tale Decreto rappresenta il principale riferimento normativo nazionale in materia di protezione dei lavoratori dai rischi presenti nel contesto lavorativo.

La Behavior-Based Safety (B-BS), è una metodica basata su discipline scientifiche che consente di modificare i comportamenti relativi alla sicurezza sul lavoro, al fine di ridurre l'influenza della componente legata all'errore umano nella dinamica della maggior parte degli eventi incidentali. L'obiettivo di questo intervento è quello di fare un raffronto tra i dettami delineati dal D.Lgs. 81/08 e l'applicazione di protocolli di B-BS in azienda, mettendo in evidenza criticità ed eventuali punti di contatto.

Sebbene infatti risultati assolutamente necessario da parte delle aziende, ottemperare agli obblighi tecnico-organizzativi delineati nella normativa vigente, risulta importante anche l'applicazione di comportamenti adeguati e sicuri da parte dei lavoratori, nel rispetto e secondo gli stessi dettami della normativa vigente.

L'analisi della possibile compatibilità tra il Testo Unico e l'utilizzo di protocolli di B-BS risulta pertanto fondamentale al fine di costruire una cultura della sicurezza multidisciplinare per la realizzazione di ambienti di lavoro più sani e sicuri.

Parole chiave: legislazione, salute e sicurezza, B-BS.

ABSTRACT. Legislative decree n.81 of 9 April 2008 - promulgated pursuant to article 1 of law n.123 dated 3 August 2007 and amended by Legislative Decree n. 106 of 3 August 2009 - is the legislative text that changed the field of health and safety at work. This Text represents the mainstream of national legislation to protect workers against work's diseases. The B-BS system is a technique based on scientific disciplines that allows to modify behaviors related to safety, to reduce the influence of the human error component in the dynamics of most accidents.

The aim of this article is to make a comparison between the requirements outlined by D.lgs. 106/09 and the implementation of protocols for B-BS in business, highlighting critical issues and possible contact points.

Although it is strictly necessary to apply the legislative decree by the companies, it is also important for the workers to perform safe behaviors, according to the same dictates of legislation. For this reason it is essential to analyze the compatibilities between the legislative text (D.lgs 106/09) and the B-BS system, to create a multidisciplinary culture of safety and to build safer and healthier work environments.

Key words: Legislation, health and safety, B-BS.

Il D.Lgs 81 del 9 Aprile del 2008 rappresenta il principale riferimento normativo nazionale in materia di protezione dei lavoratori dai rischi presenti nel contesto lavorativo.

Tale decreto pone in particolare rilievo alcuni aspetti fondamentali per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro tra i quali:

- o l'organizzazione del sistema di prevenzione impostato secondo i criteri dei Sistemi di gestione e Controllo del rischio, con verifica periodica dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.
- o i processi di informazione, formazione ed addestramento dei lavoratori;
- o la partecipazione e collaborazione di tutte le figure del sistema salute e sicurezza, compresi i lavoratori, che svolgono un ruolo attivo nella realizzazione della prevenzione.

Già il D.Lgs. 626/94, aveva segnato il passaggio da un'ottica di prevenzione oggettiva (quale quella espressa nei decreti degli anni '50), basata sull'elemento tecnico-strutturale, ad un approccio integrato della prevenzione, caratterizzato dal coinvolgimento e dalla partecipazione attiva di tutti gli attori del processo produttivo, prefigurando un'ottica di prevenzione soggettiva (1).

Pertanto, con la nuova normativa, sono state precisate le responsabilità relative ai diversi soggetti del sistema della prevenzione, per i quali, molto spesso, il problema della salute e sicurezza è ricondotto al puro adempimento dei dettami legislativi, tradotto con un dovere formale, con un conseguente dispendio di risorse cui non sempre corrisponde il raggiungimento di risultati tangibili.

Per centrare l'obiettivo sicurezza, sarebbe invece più costruttivo cogliere gli aspetti culturali della normativa, diffondendo una innovativa cultura della salute e sicurezza, che porti i soggetti coinvolti al di là del formale adempimento di un obbligo di legge.

Alla realizzazione di quanto evidenziato dalla legge possono contribuire diversi approcci, tra i quali quelli suggeriti nella normativa stessa ma anche quelli relativi alle scienze del comportamento (e specificamente della Behavior Analysis), come la Behavior Based Safety (B-BS).

Sebbene infatti, risultati assolutamente necessario da parte delle aziende, ottemperare agli obblighi tecnico-organizzativi delineati nella normativa vigente, risulta altrettanto importante applicare comportamenti adeguati e sicu-

ri da parte dei lavoratori, attraverso interventi mirati, che coinvolgano le diverse figure del sistema di sicurezza e che permettano di raggiungere i risultati attesi, visto che, molti studi, hanno individuato nel fattore umano-comportamentale la causa di una fetta importante di infortuni sul lavoro (2).

Relativamente all'approccio comportamentale, esistono, metodologie specifiche che permettono di sviluppare un sistema di gestione e controllo dei comportamenti, note, secondo quanto precedentemente introdotto, come Behavior Based Safety (B-BS) (2).

L'analisi e la gestione della B-BS richiedono dei processi definiti ed una organizzazione capillare all'interno dell'azienda, con professionalità specifiche di project management (2).

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali sul lavoro può essere costruita quindi attraverso un approccio multidisciplinare, che tenga conto degli aspetti strutturali, tecnici ed organizzativi, ma anche di quelli legati al fattore umano-comportamentale.

Obiettivo di questo intervento è proprio analizzare i punti di possibile contatto tra l'applicazione della normativa e l'utilizzo di metodologie legate allo studio dei comportamenti, al fine di verificare la possibilità di un approccio multidisciplinare alla prevenzione degli infortuni in ambiente di lavoro.

I punti di possibile contatto tra i due aspetti, riguardano essenzialmente:

- o l'applicazione di Modelli di organizzazione e di gestione;
- o la formazione e l'addestramento dei lavoratori alla salute e sicurezza e l'utilizzo della B-BS come protocollo di formazione/addestramento dei lavoratori ai comportamenti sicuri;
- o il coinvolgimento, la partecipazione e la motivazione dei lavoratori come contributo alla tutela della salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- o la sanzione penale come stimolo per il soggetto contravventore all'adozione di comportamenti finalizzati alla rimozione del pericolo o, qualora questo si sia già concretizzato in una lesione, alla riparazione del danno.

Bibliografia

- 1) AAVV. Titolo I del D.Lgs 81/08"- Dossier Ambiente n. 81 - Trimestrale dell'Associazione Ambiente e Lavoro.
- 2) McSween TE. The Values-Based Safety Process: Improving Your Safety Culture with Behavior-Based Safety. John Wiley & Sons, Inc., 2003. Traduzione italiana a cura di Tosolin F, Bacchetta AP. Scienza & Sicurezza sul lavoro: costruire comportamenti per ottenere risultati. Milano, A.A.R.B.A., 2008.

Richiesta estratti: *Vanessa Manni - ISPESL, Unità Formazione Dipartimento Processi Organizzativi, Via Alessandria 220/e - 00198 Roma - Tel. 06-97892335, Fax 06-97892391, E-mail: vanessa.manni@ispesl.it*

G. Calabrese, G. Candura

La B-BS nei sistemi di gestione per la sicurezza: la certificazione dei SGSL

B-BS and Occupational health and safety management systems: the SGSL certification

CiS - Comportamenti in Sicurezza

RIASSUNTO. I costi sociali derivanti dalla mancata sicurezza nei luoghi di lavoro, che rappresentano circa il 2,8% del PIL, non tendono ad attenuarsi per effetto delle prescrizioni di legge, delle ispezioni-sanzioni. I problemi sono riconducibili ad una presenza limitata di azioni sistemiche e alla ancora insufficiente preparazione dei lavoratori. Soluzioni possibili possono essere l'adozione di modelli organizzativi D.Lgs. 81 art. 30 e l'attuazione di protocolli quali la Behavior Based Safety (B-BS).

I Modelli di Organizzazione e di Gestione sono introdotti dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 e dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. Il confronto fra i loro requisiti e quelli espressi nei punti della norma OHSAS 18001, conferma la loro quasi totale sovrapposizione con quelli del Sistema di Gestione oggetto dalla norma OHSAS 18001 (SGSSL). Purtroppo il SGSSL è ancora scarsamente adottato dalle aziende italiane e il suo Sistema di Certificazione non ne garantisce l'efficacia. Per contro la B-BS si sta rivelando uno strumento di straordinaria efficacia per l'aumento del grado di applicazione della sicurezza, in complementarietà con il SGSSL.

Parole chiave: sistemi di gestione, modelli organizzativi, salute e sicurezza sul lavoro, B-BS.

ABSTRACT. The social costs deriving from the lack of occupational safety, which nowadays constitute approximately 2.8% of the GDP, tend not to come down despite the regulations, the inspections and the sanctions. The problems may be ascribed both to a shortage of systemic actions and to inappropriate training of the workers. Possible solutions are represented by the adoption of organizational models (D. Lgs. 81 art. 30) and by the implementation of protocols such as the Behavior-Based Safety (B-BS). Organisational and Management Models have been introduced with art. 30 D.Lgs. 81/2008 and with art. 6 D.Lgs. 231/2001. The comparison between their requisites and the ones specified by the OHSAS 18001 standards, confirms the partial overlapping of the Organizational Models with the Occupational Health & Safety Management Systems. Nevertheless such Systems are rarely adopted by Italian companies and their implementation still doesn't grant complete effectiveness. The B-BS protocol is proving to be a tool of extraordinary value to increase the level of safety, especially when used along with the known Health & Safety Management Systems.

Key words: B-BS, behavior-based safety, management-systems, organizational-models, Occupational health and safety.

Lavoro: problemi, cause e possibili correzioni

I dati ufficiali più recenti¹ e relativi agli infortuni sul lavoro in Italia hanno evidenziato, ancora una volta, come le disposizioni di legge e il sistema ispettivo-sanzionatorio non sono sufficienti a salvaguardare la salute dei lavoratori e neanche a ridurre i costi sociali derivanti dagli infortuni e dalla mancata sicurezza in generale² (1).

Eppure ogni parte sociale pensa di aver svolto bene il suo ruolo: il legislatore ritiene di aver adeguato la normativa di settore e le sanzioni; le scuole professionali erogano a sufficienza servizi formativi e informativi ai soggetti delle aziende; i datori di lavoro si affannano per recepire ed applicare, all'interno della loro organizzazione, l'ennesima prescrizione di legge; i lavoratori si obbligano alle disposizioni; il sistema territoriale di ispezione si sforza di aumentare la frequenza di intervento per ampliare il proprio raggio di azione.

Allora, come mai questo complesso e costoso meccanismo non è ancora del tutto efficace? Quali sono i punti deboli del sistema e quali le possibili soluzioni?

L'analisi delle cause porta ad escludere i fattori esterni alle organizzazioni (prescrizioni di legge, apparato di ispezione e controllo) e a focalizzare l'attenzione sui fattori interni. Infatti, i dati raccolti ed elaborati hanno rivelato che:

1. la distribuzione storica delle cause di infortunio mette in evidenza che sono i comportamenti errati dei lavoratori a determinare gli infortuni, piuttosto che le macchine e le attrezzature utilizzate³;

¹ Per i dettagli si veda il Rapporto annuale "Analisi dell'andamento infortunistico 2008"-Inail - Giugno 2009.

² Secondo il "Rapporto Italia" dell'Eurispes -Gennaio 2010- gli infortuni sul lavoro costituiscono un costo sociale di più 40 miliardi di euro l'anno. Nel 2008, gli infortuni sul lavoro sono stati 874.940 (37 ogni 1.000 occupati). Considerando un costo per singolo infortunio di circa 50.000 euro, i costi economici e sociali hanno superato i 43,8 miliardi di euro, pari al 2,8% del Pil italiano dello stesso anno. L'Eurispes stima che la riduzione del numero di infortuni sul lavoro genererebbe un risparmio economico compreso tra 438 milioni di euro (nell'ipotesi di diminuzione dell'1% del numero di infortuni), quasi 2,2 miliardi di euro (diminuzione del 5%) e circa 4,4 miliardi di euro (diminuzione del 10%) (ref. 1).

³ Per gli approfondimenti si veda il Rapporto "Infortuni e malattie professionali: le dimensioni del problema" - Inail - 2007.

2. la percezione del pericolo imminente o del rischio (fisico o psicologico) al quale è sottoposto il lavoratore è scarsa⁴ (2); accade anche che, a fronte di evidenze chiaramente percepite e conosciute, il lavoratore assuma uno stato psicologico tipico denominato “negazione”, che consiste nel non percepire ciò che si vede o essere insensibili verso ciò che si conosce;⁵
3. il livello di preparazione dei lavoratori indotto dalla formazione è insufficiente alla prevenzione del rischio, degli incidenti e degli infortuni⁶;
4. le organizzazioni sono poco reattive riguardo le prescrizioni di legge e gli adempimenti formativi e informativi⁷.

Come è facile intuire, i problemi evidenziati sono riconducibili alle seguenti due macro-cause:

- a) presenza limitata di azioni sistemiche (sistemi di gestione per la sicurezza, promozione della cultura della sicurezza, orientamento alla premiazione piuttosto che alla sanzione, ecc.)
- b) inadeguato addestramento del lavoratore (comportamenti errati, scarsa consapevolezza del rischio, inefficace trasferimento sul luogo di lavoro delle conoscenze e competenze guadagnate in aula, scarsa percezione della sicurezza come valore, stato psichico di negazione delle evidenze, ecc.).

Per questo, le soluzioni ai problemi irrisolti e, al tempo stesso, le sfide da affrontare per tentare di ridurre drasticamente gli oneri derivanti dagli infortuni sul lavoro possono essere le seguenti:

- 1) implementare adeguati Modelli di Organizzazione e di Gestione per la Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro;
- 2) adottare idonei protocolli basati sull'analisi dei comportamenti dei lavoratori.

2. I modelli di organizzazione e di gestione per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Secondo la definizione del D.Lgs. 81 (art. 2 comma dd) un Modello di organizzazione e di gestione è: “*un modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza*”.

Per la norma OHSAS 18001:2007 un Sistema di Gestione è “*parte del sistema di gestione di un'organizzazione utilizzato per sviluppare ed implementare la sua politi-*

ca e la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Un sistema di gestione è composto da più elementi, correlati tra loro, utilizzati per stabilire/determinare politica e obiettivi al fine di raggiungere questi ultimi. Un sistema di gestione include la struttura organizzativa, le attività di pianificazione (compresi, ad esempio, la valutazione dei rischi e la definizione degli obiettivi), le responsabilità, le prassi, le procedure, i processi e le risorse” (vedi figura 1) (3).

I Modelli di Organizzazione e di Gestione sono stati introdotti dall'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008 e, prima ancora, dall'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, al quale il D.Lgs. 81 espressamente fa rinvio.

I requisiti dei Modelli di Organizzazione e di Gestione sono elencati:

- a) nei commi 1,2,3, e 4 dell'art. 30. Il comma dello stesso articolo afferma che, “*in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti*”;
- b) nel comma 2 dell'articolo 6 del D.Lgs. 231-01.

Il confronto fra i requisiti elencati nell'articolo 30 del D.Lgs 81, quelli elencati nell'articolo 6 del D.Lgs 231 e quelli espressi nei punti della norma OHSAS 18001:2007, conferma la quasi totale sovrapposizione dei Modelli Organizzativi con il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro, oggetto della norma OHSAS 18001:2007. Nella figura 2 sono graficamente evidenziate le sovrapposizioni e le eccezioni.

Efficacia dei modelli di organizzazione e di gestione per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Entrambi i D.Lgs. 81-2008 e 231-2001 mettono in forte risalto il fatto che le Organizzazioni del lavoro debbano attuare efficacemente⁸ un Modello di Organizzazione e Gestione.

Tuttavia, il panorama attuale evidenzia un approccio prevalentemente formale nell'attuazione dei Modelli di Organizzazione, certamente correlato alle attuali forme di controllo che non premiano i risultati prestazionali e/o l'evoluzione degli stessi Modelli Organizzativi in termini di miglioramenti misurabili.

⁴ L'indagine Istat-Inail “Salute e sicurezza sul lavoro” (contenuta nel Rapporto annuale “Analisi dell'andamento infortunistico 2008”-Inail - Giugno 2009) segnala che solo il 44,3% dei lavoratori dichiarano di essere esposti a fattori di rischio fisico per la propria salute mentre solo il 17,7% dichiarano di essere esposti ad un rischio psicologico (ref. 2).

⁵ Per gli approfondimenti si veda: Stanley Cohen - Stati di negazione - Carocci editore - Roma 2002.

⁶ La Commissione Parlamentare Morti Bianche, nelle diverse audizioni in Parlamento, ha dichiarato: “...sul piano della qualità e dell'efficacia della formazione, i risultati appaiono più formali e temporanei che sostanziali e duraturi...”.

⁷ Secondo i Rapporti Inail, la maggior parte delle imprese ispezionate sono state riscontrate irregolari; l'audizione della Commissione Parlamentare Morti Bianche registra testualmente: “...l'informazione sulle procedure corrette non circola come dovrebbe né tra datore di lavoro e dipendenti né in senso trasversale, cioè (per esempio) fra imprese compresenti in un sito...”.

⁸ Per attuazione efficace si deve intendere il conseguimento (provato da evidenze certificabili) degli obiettivi relativi alla riduzione degli incidenti-infortuni o al grado di applicazione della sicurezza in azienda e tale successo è correlato alla adozione del Modello di Organizzazione.

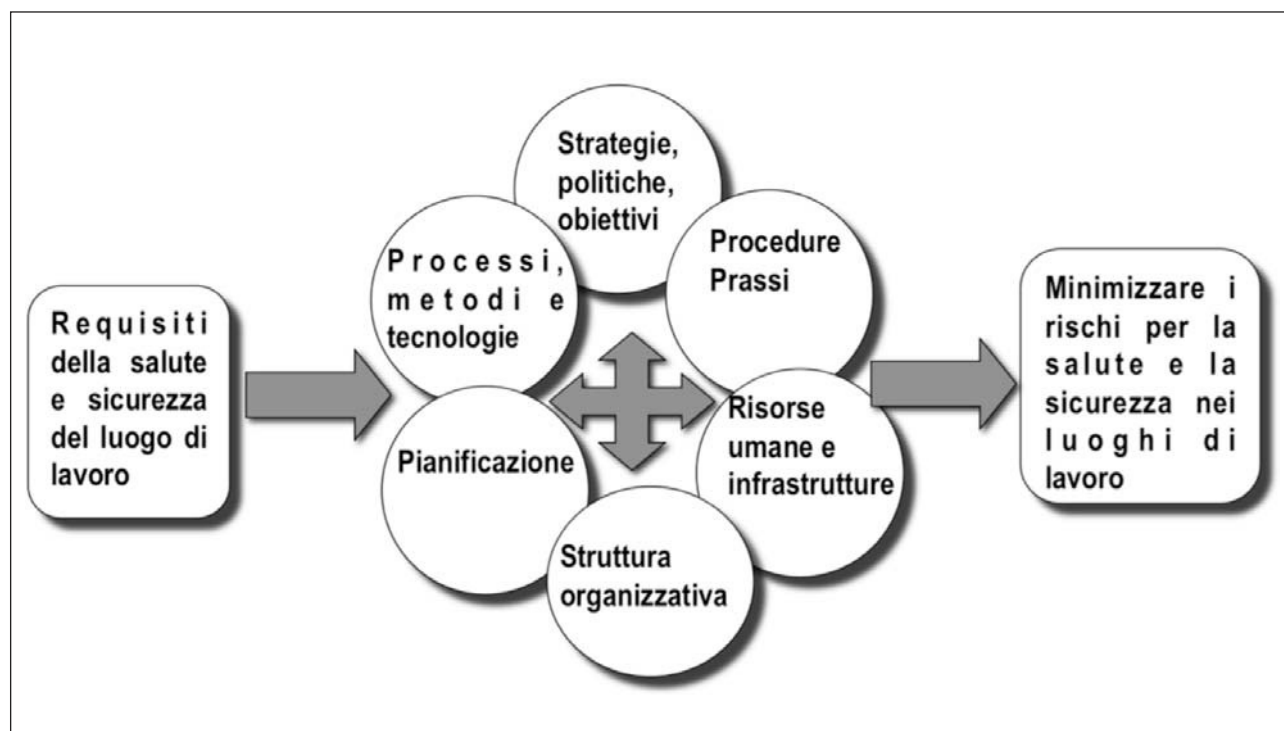


Figura 1. Rappresentazione grafica di un Sistema di Gestione per la Sicurezza e la Salute nei luoghi di lavoro

Al di là della previsione di un Organismo di Vigilanza interno, la valutazione sull'efficacia dei Modelli coerenti al D.Lgs. 231 è espressamente rinviata all'eventualità della contestazione di un reato ed al conseguente giudizio del magistrato. Perciò, le aspettative dell'azienda nei confronti di tale Modello, sono volte più che ad esiti proattivi, al trasferimento nel proprio contesto del regime sanzionatorio, che tuttora permea la normativa e, in fin dei conti, verso un "alibi perfetto".

È opinione corrente, poi, che l'efficacia dell'attuazione possa coincidere con la certificazione⁹ del Sistema di Gestione. Occorre sfatare l'equazione efficacia = certificazione.

Infatti, bisogna purtroppo riconoscere che molti Sistemi di Gestione certificati sono Sistemi meramente formali e non sostanziali¹⁰ (ref. 4).

Ciò accade prevalentemente perché l'attuale Sistema delle Certificazioni permette il riconoscimento di Sistemi di Gestione senza alcun reale vincolo riguardo al conseguimento di obiettivi prestazionali e, dunque, senza alcuna necessità di esprimere misure oggettive dell'efficacia del Sistema stesso.

D'altra parte, i Comitati Tecnici che presiedono alla formulazione delle norme certificabili sono orientati verso la semplificazione delle stesse, allo scopo di produrre una

⁹ Attuare un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) e certificarlo alla norma OHSAS 18001 sono due fasi distinte e non sovrapponibili. Infatti l'iter certificativo inizia quando il SGSSL è già operante nell'azienda. Inoltre è anche possibile implementare il SGSSL e non certificarlo, sebbene tale situazione si riscontra molto raramente. Certificare un SGSSL significa arrivare al termine di un processo attraverso il quale un Ente indipendente in possesso dei necessari requisiti (Ente o Organismo di certificazione) accerta, attraverso un verifica ispettiva di terza parte, e certifica la conformità del SGSSL ai requisiti specificati dalla norma OHSAS 18001. Per Ente di Certificazione si intende un organismo che attua un sistema di certificazione di conformità. Per sistema di certificazione si intende un sistema con proprie regole (procedurali e gestionali) che effettua la certificazione di conformità (norma UNI CEI EN 45020 edizione 2007 - Normazione e attività connesse - Vocabolario generale) (ref. 4).

¹⁰ Il Sistema di Gestione Formale (SGF) è costruito sulla base di evidenze quasi esclusivamente documentali, con lo scopo di simulare l'attuazione di un Sistema di Gestione Sostanziale. Il SGF è solitamente intrapreso da quei titolari o responsabili aziendali, ai quali interessa la disponibilità, nel più breve tempo possibile, del certificato di conformità alla norma. In questi casi, si dà la massima priorità all'iter burocratico, mentre i fattori organizzativi derivanti dall'implementazione del SGSSL sono considerati non rilevanti.

La ragione principale di questo tipo di esigenza e del conseguente approccio, purtroppo molto diffuso, è determinata da vincoli esterni all'organizzazione (prescrizioni di legge, incentivi finanziari o erogazioni di capitali a fondo perduto, sistemi di qualificazione per grandi committenti, ecc.) che di fatto stravolgono la natura volontaria del sistema di certificazione.

È evidente che il SGSSL implementato conseguentemente all'adozione dell'approccio formale, apporta uno scarso valore aggiunto all'impresa e procura solo quei benefici estranei agli obiettivi della sicurezza. In questo modo, si ottiene un SGSSL quasi esclusivamente burocratico (di fatto l'azienda, non potendo esibire alcuna altra prova concreta, è costretta a produrre registrazioni e documentazioni con l'unico scopo di dimostrare all'esterno la conformità alla norma).

L'approccio sostanziale è adottato solitamente in assenza di vincoli monetari o prescrittivi o commerciali. In questa ipotesi, ciò che spinge l'azienda a intraprendere tale percorso è la volontà strategica di vedere riconosciuto ufficialmente i traguardi già conseguiti al proprio interno. L'approccio sostanziale permette di attuare, se si opera correttamente, un SGSSL efficace (ref. 4).

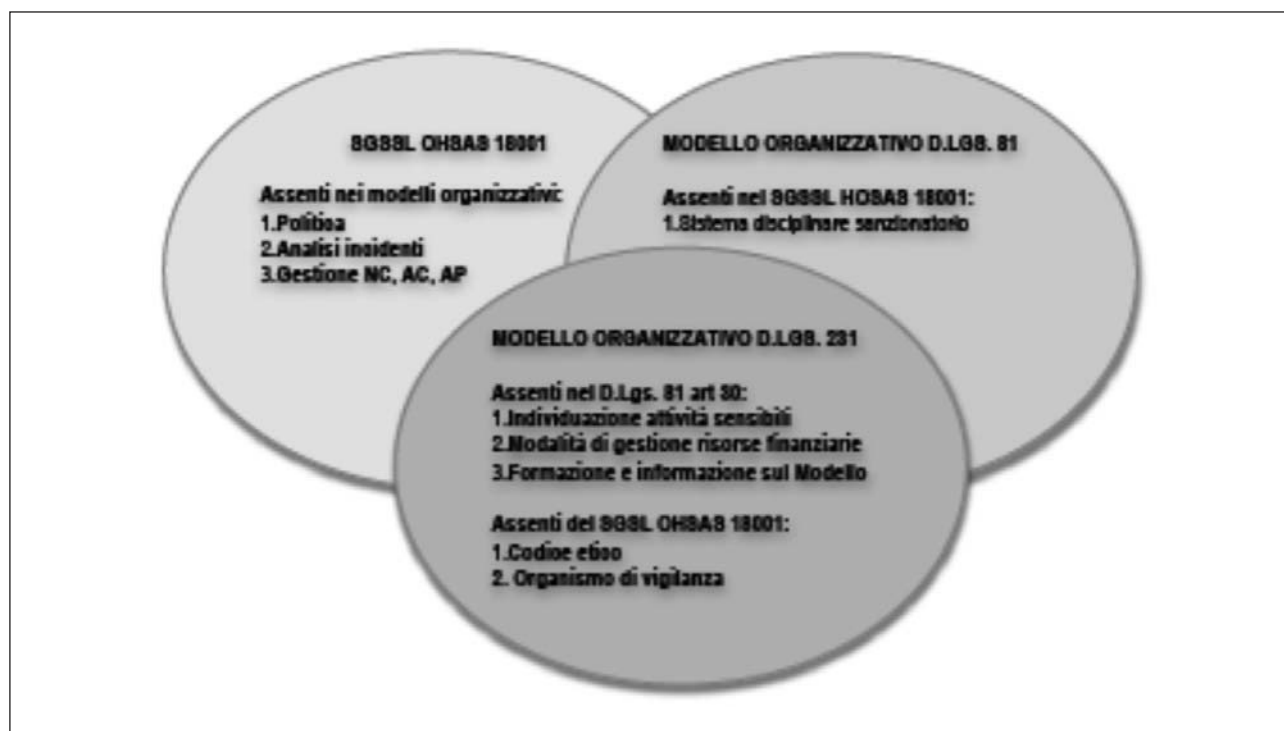


Figura 2. Rappresentazione grafica della equivalenza fra il SGSSL OHSAS 18001 e i Modelli di Organizzazione e di Gestione del D.lgs. 81-2008 art. 30 e del D.lgs. 231-2001

divulgazione maggiore fra le aziende. Proprio tale semplificazione, tuttavia, si traduce in una riduzione o banalizzazione delle prescrizioni, tale da rendere discrezionali le valutazioni in sede di verifica ispettiva.

Inoltre si aggiunga il fatto che l'adozione, da parte delle aziende italiane, di un SGSSL è ancora estremamente ridotta. Al 31-12-2009 i siti certificati OHSAS 18001 sono 1.827 su 120.664 siti certificati Iso 9001 (appena l'1,5%)¹¹.

In conclusione i Modelli di Organizzazione o i Sistemi di Gestione costituirebbero una soluzione per la riduzione degli oneri derivanti dagli infortuni, ma l'attuale sistema di certificazione non ne garantisce l'efficacia e la maggior parte delle aziende italiane, nonostante gli standard siano disponibili da parecchi anni, non li adottano.

I modelli organizzativi dovrebbero essere adottati, sia dalla direzione aziendale sia dalla base dei lavoratori, in modalità assolutamente volontaria, con l'esclusione di qualsiasi forma di incentivo, la cui presenza sarebbe fattore determinante per intraprendere un approccio formale.

Gli incentivi potrebbero essere concessi solo dopo aver constatato, attraverso evidenze certificate, l'effettiva efficacia (monitorando, ad esempio, indicatori prestazionali sulla sicurezza, quali aumento del grado di applicazione della sicurezza, riduzione di incidenza e gravità degli infortuni, ecc.).

I Modelli di Organizzazione dovrebbero nascere in un clima di promozione della cultura della sicurezza, dove la stessa è considerata alla stregua di un valore e non un semplice adempimento, conseguenza di una prescrizione sanzionatoria.

Infine i Rappresentanti dei Lavoratori dovrebbero e potrebbero includere l'attuazione di Modelli Organizzativi efficaci come una delle rivendicazioni, nelle contrattazioni sindacali interne.

3. La behavior based safety (B-BS) come insostituibile strumento di efficacia in abbinamento ai sistemi OH&S

Per definizione i Sistemi di Gestione sono strutturati in elementi utili a definire una politica dell'organizzazione, gli obiettivi da essa perseguiti ed i piani adottati per conseguirli.

Un Sistema di Gestione per la Sicurezza trova nell'applicazione della Behavior Based Safety (B-BS) uno strumento di straordinaria funzionalità per conseguire la propria finalità ed assicurare la conformità ad uno standard di riferimento quale la OHSAS 18001.

Con riferimento alle clausole enunciate nella norma OHSAS 18001 è possibile identificare diversi punti rispetto ai quali le sequenze e le attività messe in atto nel-

¹¹ Per gli approfondimenti relativi alle ripartizioni settoriali o territoriali, vedi banca dati Accredia, l'Ente unico nazionale di accreditamento, che il 22 dicembre 2009 è nato dalla fusione di SINAL e SINCERT come Associazione senza scopo di lucro (www.accredia.it).

l'applicazione della B-BS rappresentano di fatto una risposta precisa e concreta, in grado cioè di soddisfare il requisito normativo con un'evidenza oggettiva e di attendibile significato.

In vero, l'impostazione stessa del protocollo evidenzia un'ispirazione omologa al ciclo di miglioramento continuo tipico dei Sistemi di Gestione, articolandosi sui medesimi cardini che li caratterizzano:

- impegno della direzione;
- pianificazione;
- formazione e coinvolgimento delle risorse umane;
- monitoraggio delle prestazioni.

È noto che l'organizzazione non può eludere la necessità di identificare e valutare tutti i rischi secondo procedure efficienti ed efficaci; ciò è dettato tanto dalla norma OHSAS 18001 quanto dalle vigenti prescrizioni di legge in attuazione alle direttive comunitarie.

Questo segmento di "assessment", di indagine ed analisi dello stato di sicurezza nell'esecuzione dei processi produttivi aziendali, rappresenta un momento cruciale della fase iniziale del protocollo B-BS, durante il quale - con rilievi, interviste ed acquisizione di informazioni ad ogni livello operativo - si documenta il modus operandi reale.

Sarebbe addirittura spontaneo supporre che l'obbligo normativo (identificare e valutare tutti i rischi), potrebbe restare facilmente inadempito, laddove non si attivi un approccio scientifico al problema dei "comportamenti umani", vista la loro incidenza statisticamente preponderante nell'insorgenza di condizioni di pericolo.

Tale aspetto, che nelle disposizioni legislative cogenti ancora non trova un'evidenza lampante, si manifesta chiaramente nella lettura della OHSAS 18001, la quale esplicitamente prescrive che le procedure di identificazione dei pericoli e analisi dei rischi prendano in considerazione, fra gli elementi principali, "il comportamento umano, le capacità ed altri fattori umani" (clausola 4.3.1) (ref. 3).

Sul fattore comportamento la B-BS introduce in azienda un metodo scientifico di analisi, monitoraggio continuo e azione. Consente principalmente di definire in modo sistematico la "prioritization" (clausola 4.3.1) dei rischi e dei controlli citata dallo standard internazionale.

Certamente - come evidenziato - l'aspetto "comportamentale" è quello che frequentemente determina quelle condizioni al contorno che la OHSAS definisce "dangerous occurrence" o "near miss" e che, pur in presenza di conformità hardware, di segnalazioni e di disponibilità di protezioni rende attivi ed inaccettabili i rischi (ref. 3).

Esiste dunque, un quadro "magmatico" di situazioni pericolose che va effettivamente configurandosi, di volta in volta, secondo i comportamenti attuati dagli operatori protagonisti della scena lavorativa.

In ogni caso, nella pratica quotidiana il numero di "dangerous occurrences", o di incidenti che restano allo stato puramente potenziale, è quantificabile in numeri di diversi ordini di grandezza superiori a quello degli eventi che effettivamente determinano un danno.

Un efficace Sistema di Gestione non può, dunque, ammettere che queste situazioni non siano opportunamente trattate; né può rinunciare ad attingere a questo patrimonio di informazioni che assume valenza superiore a qualsiasi dato di letteratura tecnica, trattandosi di quanto l'organizzazione riscontra accadere effettivamente in casa propria.

Non a caso il testo della norma OHSAS 18001 correda la necessità dell'identificazione dei pericoli, specificando che essa debba essere "continua": fra i più significativi input di aggiornamento, senza dubbio, vi sono le notizie sugli eventi OH&S via via accaduti in azienda.

Le violazioni - deliberate o per mero errore ed im-preparazione - ai corretti comportamenti sono eventi OH&S.

Le "osservazioni" previste nell'applicazione della B-BS, per la consistenza della loro frequenza, garantiscono l'acquisizione di una notevole mole di elementi utile a riesaminare l'identificazione dei pericoli e, non di meno, tale feedback costituisce un'ineccepibile base di soddisfazione del requisito 4.5.3 della OHSAS 18001, che impone di raccogliere le registrazioni per l'investigazione degli eventi OH&S (ref. 3).

Inoltre, nel protocollo B-BS, le registrazioni delle "osservazioni" sono sfruttate per l'elaborazione di indicatori numerici che, intuitivamente, rappresentano le prestazioni del sistema OH&S, in riferimento al rispetto di comportamenti idonei e sicuri durante lo svolgimento delle attività lavorative.

Il dettaglio analitico delle registrazioni raccolte nelle checklist predisposte dal gruppo di lavoro impegnato nel progetto B-BS, consente la stratificazione dei dati e, perciò, l'elaborazione degli indicatori di prestazione riferiti a diversi reparti, fasi di lavoro, ecc.

Si dà pieno riscontro, cioè, ai requisiti più caratteristici di un Sistema di Gestione riguardo alla capacità di misurare le proprie prestazioni e di monitorare l'avanzamento dei propri programmi attraverso il raggiungimento di successivi concreti traguardi intermedi.

Quanto al principio della "misura" delle prestazioni, la B-BS manifesta la propria efficacia in relazione alla sua natura rigorosamente scientifica.

L'avvio del processo di B-BS implica, evidentemente, l'identificazione di un obiettivo aziendale rappresentato dall'attuazione di comportamenti corretti: la misura di tale obiettivo (requisito 4.3.3 della OHSAS) è il numero di comportamenti corretti tenuti in azienda.

Il Sistema di Gestione richiede che allo scopo del raggiungimento dell'obiettivo sia assegnato un programma, cioè metodi, tempi, risorse. È quanto avviene nell'applicazione del protocollo B-BS: si stabilisce che il numero dei comportamenti corretti esibiti si incrementi di una determinata percentuale, si fissa un orizzonte temporale, si mettono a disposizione le risorse per "rinforzare" l'esibizione dei comportamenti voluti.

Ciò avviene nel modo più coerente ai criteri gestionali. Il protocollo B-BS prevede, infatti, che nelle successive riunioni di sicurezza si riesamini la prestazione comportamentale attuale, rappresentata dalle osservazio-

ni effettuate nel periodo antecedente e si fissi un ragionevole traguardo a breve termine. Si articola, quindi, una fitta sequenza di pianificazioni/monitoraggi/ riesami pienamente rispondente alle previsioni della OHSAS 18001, che richiede un riesame regolare pianificato dei programmi per la sicurezza, allo scopo di assicurare il raggiungimento degli obiettivi.

Bibliografia

- 1) Eurispes. Rapporto Italia. 2010.
- 2) Inail. Analisi dell'andamento infortunistico 2008. 2009.
- 3) BSI. OHSAS 18001-Sistema di Gestione per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro-Requisiti-2007.
- 4) Calabrese G. Manuale della qualità nelle imprese di costruzioni. Bari: Crised, 2008.

Richiesta estratti: *Giovanni Calabrese - CiS Comportamenti in Sicurezza, Via De Rossi 63 - 70122 Bari - Tel. + 39 0805232 775, cell.+39 330939357, E-mail: giovanni.calabrese@bbs-base.com*